

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir

Norva Bakti^{1*}

INFO ARTIKEL

Penulis:

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru, Indonesia

*E-mail:

norvabakti1211@yahoo.com

Untuk mengutip artikel ini:

B. Norva 2017, 'Pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah (setda) kabupaten rokan hilir', Jurnal Ekonomi KIAM, vol. 29, no. 1, hal. 50-60.

Akses online:

<https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>

E-mail:

kiat@jurnal.uir.ac.id

Di bawah lisensi:

Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International Licence

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir. Dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan motivasi, semangat dan gairah kerja, agar tujuan organisasi dapat tercapai. Disini diperlukan pengarahan terhadap sistem kinerja agar pegawai tahu mana yang harus ia kerjakan mana yang tidak. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Begitu juga dengan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, cepat dan tanggap dalam merespon informasi yang berkembang. Peningkatan kinerja sumber daya manusia mutlak diperlukan. Instrumen Penelitian menggunakan Regresi Berganda dengan bantuan SPSS versi 20 Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Variable motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir; 2) variabel budaya kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir; 3) variabel disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir; 4) variabel motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir.

Katakunci: Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Saat ini antara kepuasan dan ketidak puasan hampir sering dirasakan oleh pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, pada suatu instansi organisasi/institusi. Dapat dikatakan bahwa setiap manusia mempunyai hak untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas, mempunyai kemampuan baik itu berupa kekuatan/kelebihan yang diperoleh sejak lahir atau yang diperoleh manusia dengan cara dipelajari artinya manusia yang mempunyai potensi berperilaku tertentu dapat berubah pada saat tertentu pula dengan demikian potensi untuk berperilaku tertentu ini disebut (*ability*) atau kemampuan sedangkan dari potensi itu sendiri dikenal dengan *performance/kinerja*.

Dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan motivasi, semangat dan gairah kerja, agar tujuan organisasi dapat tercapai. Disini diperlukan pengarahan terhadap sistem kinerja agar pegawai tahu mana yang harus ia kerjakan mana yang tidak.

Kebutuhan merupakan salah satu faktor penting untuk memotivasi para pegawai, sebagai manusia tentunya pegawai memiliki tingkat kebutuhan yang bervariasi kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan

primer dan kebutuhan sekunder. Dengan demikian pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya dapat terpenuhi, selain motivasi kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya kerja.

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi diharapkan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat guna meningkatkan hasil kinerja yang baik, hal ini bisa terlaksana apabila adanya unsur umpan balik bagi pegawai yaitu antara pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang akan diterima oleh pegawai secara teoritis kinerja seorang pegawai dapat saja di pengaruhi oleh berbagai hal salah satunya kehadiran yang dapat kita kaitkan dengan disiplin oleh sebab itu disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir.

- 3) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir

2. Telaah Pustaka

2.1. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

Menurut Widodo (2005) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja dapat berupa produk akhir yang berupa barang dan jasa atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana, dan keterampilan spesifik yang mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

2.2. Motivasi kerja

Motivasi menurut Dalmy (2009) adalah adanya tuntutan atau dorongan terhadap pemenuhan kebutuhan individu dan tuntutan atau dorongan yang berasal dari lingkungan, kemudian diimplementasikan dalam bentuk perilaku. Motivasi merupakan suatu proses psikologi yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan (Kreitner dan Kinicki, 2001). Banyak penelitian membuktikan setelah diberi motivasi para pegawai kinerja menjadi lebih baik. Motivasi dapat diartikan juga sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau dapat juga dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai tujuan.

Teori motivasi muncul karena kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan performance dari pegawainya. Upah bukanlah satu-satunya motivator sehingga muncul kebutuhan berafiliasi dengan orang lain. Secara garis besar, motivasi yang ada didalam individu berasal dari dua faktor, yaitu faktor internal (*personal factor*) dan faktor eksternal (*situational or environment*). Faktor internal muncul karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri individu, kemudian mempengaruhi pikiran dan mengarahkan perilakunya. Faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi pikiran seseorang yang akan mengarahkan perilakunya yang berasal dari luar diri seseorang (Luthans, 1998).

2.3. Budaya kerja

Budaya menurut (Luthans, 2005: 27), adanya suatu nilai yang mengarahkan sikap para anggota, pegawai akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar bisa diterima oleh lingkungan kerja.

Sehubungan dengan budaya kerja, bagaimana cara mencapai tingkat suatu kesuksesan dalam melaksanakan tugas seorang pegawai yang memerlukan kinerja yang baik, hal ini sejalan dengan segala upaya pemerintah pusat yang mengeluarkan sejumlah kebijakan meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya mengenai pedoman dan pengembangan budaya kerja, yang tertuang didalam PP menteri pemberdayaan aparatur negara dan reformasi birokrasi No. 39 tahun 2012.

Menurut (Robbins, 2007: 62), budaya adalah adanya suatu system yang mempunyai makna memiliki keyakinan bersama, yang dimiliki para anggota dalam suatu organisasi/instansi serta dapat menentukan cara mereka dalam bertindak, sedangkan budaya kerja berupa struktur yang memiliki nilai, sikap individu, perilaku, niat, sistem kerja dan sebagainya, sehingga dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Budaya yaitu, suatu sistem yang mempunyai makna, serta memiliki keyakinan bersama yang dimiliki oleh para anggota organisasi atau instansi/insituti, guna menentukan bagaimana cara mereka dalam anggota organisasi/instansi/insituti serta menentukan bagaimana bertindak dalam menghadapi masalah.
- 2) Budaya kerja, merupakan suatu struktur nilai, perilaku individu, sistem kerja yang diterapkan, serta sikap masing-masing individu

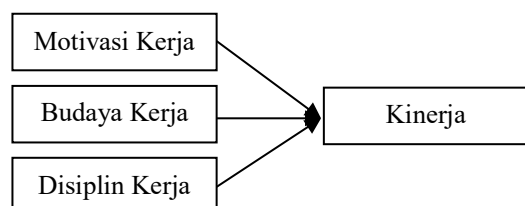
2.4. Disiplin kerja

Disiplin kerja menurut (Anoraga, 2009: 46), adalah suatu sikap perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib, dalam pengertian ini ada dua unsur yang terdapat didalamnya yaitu faktor waktu dan faktor kegiatan berupa perbuatan.

Menurut (Hasibuan, 2011) kedisiplinan adalah suatu kesadaran seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku

Dengan adanya kedisiplinan akan terwujud tujuan suatu instansi atau organisasi dan jika pegawai dapat menerapkan disiplin yang baik akan menghasilkan hasil kerja yang baik (Hasibuan, 2012: 198).

2.5. Kerangka pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

2.6. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) Diduga motivasi kerja berpengaruh (parsial) terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir.
- 2) Diduga budaya kerja berpengaruh (parsial) terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir.
- 3) Diduga disiplin kerja berpengaruh (parsial) terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir.
- 4) Diduga Motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lain atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memberi kuesioner. Angket atau questionnaire adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti (Nasution, 2007). Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dengan tujuan mendapatkan data yang dibutuhkan.

Analisis Regresi Berganda (multiple regression analysis). Regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel. Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yang terdiri motivasi kerja (X1), budaya kerja (X2), disiplin kerja (X3), terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y). Bentuk persamaan matematisnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana:

Y : Variabel terikat (Kinerja)
a : Konstanta
b₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi
X₁ : Motivasi Kerja
X₂ : Budaya Kerja
X₃ : Disiplin Kerja
e : Kesalahan estimasi

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekda Kabupaten Rokan Hilir.

4.1. Hasil analisa pengujian

4.1.1. Motivasi kerja

Motivasi kerja diukur secara Kuantitatif, yaitu berdasarkan hasil dari para responden yang ada pada Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir, mempunyai 6 indikator untuk pengukuran terhadap masing-masing butiran setiap indikator tersebut dilakukan dengan menggunakan Skala Likert mempunyai nilai 1 s/d 5, untuk lebih jelas lagi hasil dari analisis deskriptif variabel motivasi kerja tersebut dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Analisis deskriptif variabel motivasi kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
X1.1	72	2	5	3.96	.777	Baik
X1.2	72	1	5	3.37	.971	Baik
X1.3	72	1	5	3.28	1.051	Cukup baik
X1.4	72	2	5	4.18	1.025	Baik
X1.5	72	2	5	4.07	1.012	Baik
X1.6	72	1	5	3.18	1.025	Cukup baik
Motivasi Kerja	72	10	30	22.04	4.822	Baik
Rata2_X1	72	1.67	5.00	3.6735	0,80354	Baik
Valid N (listwise)	72					

Sumber: Data olahan

Berdasarkan pada Tabel 1 deskriptif variabel motivasi kerja tersebut diatas mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,6735 dengan standar deviasi 0,80354, artinya motivasi kerja dalam penelitian ini termasuk katagori pada tingkat yang baik, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dipersepsikan oleh responden yang ada pada Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir mempunyai nilai yang baik, persepsi baik ini didukung oleh kondisi

lingkungan kerja, kompensasi dan kebutuhan serta tingkah laku pegawai.

4.1.2. Budaya kerja

Budaya kerja diukur secara Kuantitatif berdasarkan hasil survei dari para responden yang ada pada Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir mempunyai 9 indikator, untuk mengetahui lebih jelas lagi hasil dari deskriptif variabel budaya kerja tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Analisis deskriptif variabel budaya kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
X2.1	72	3	5	4.33	.605	Sangat Baik
X2.2	72	3	5	4.31	.573	Sangat Baik
X2.3	72	3	5	4.28	.562	Sangat Baik
X2.4	72	3	5	4.32	.577	Sangat Baik
X2.5	72	3	5	4.36	.635	Sangat Baik
X2.6	72	3	5	4.39	.595	Sangat Baik
X2.7	72	3	5	4.39	.571	Sangat Baik
X2.8	72	3	5	4.37	.615	Sangat Baik
X2.9	72	3	5	4.1	.699	Sangat Baik
Budaya Kerja	72	29	45	38.93	4.300	
Rata2_X2	72	3.22	5.00	4.3250	0,47840	Sangat Baik
Valid N (listwise)	72					

Sumber: Data olahan

Berdasarkan pada Tabel 2 deskriptif variabel budaya kerja tersebut di atas mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,3250 dengan standar deviasi 4,7840 artinya budaya kerja dalam penelitian ini termasuk katagori pada tingkat yang sangat baik, hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang dipersepsikan oleh para responden yang ada dilingkungan Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir mempunyai nilai yang sangat baik, persepsi sangat baik ini didukung oleh cepat dalam bekerja, tepat waktu,

produktif, mempunyai sifat sabar, ketelitian kesungguhan, kerja keras dan mandiri.

4.1.3. Disiplin kerja

Disiplin kerja diukur secara Kuantitatif berdasarkan hasil responden yang ada pada Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir, mempunyai 7 indikator untuk lebih jelas lagi hasil dari deskriptif variabel disiplin kerja tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Analisis deskriptif variabel disiplin kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
X3.1	72	3	5	4.49	.605	Sangat Baik
X3.2	72	3	5	4.51	.556	Sangat Baik
X3.3	72	3	5	4.44	.554	Sangat Baik
X3.4	72	3	5	4.35	.632	Sangat Baik
X3.5	72	3	5	4.31	.685	Sangat Baik
X3.6	72	3	5	4.35	.695	Sangat Baik
X3.7	72	3	5	4.60	.643	Sangat Baik
Disiplin Kerja	72	21	35	31.04	3.490	
Rata2_X3	72	3.00	5.00	4.3250	0,49857	Sangat Baik
Valid N (listwise)	72					

Sumber: Data olahan

Berdasarkan Tabel 3 deskriptif variabel disiplin kerja tersebut diatas yang mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,4346 dengan nilai standar deviasi 4,9857 artinya disiplin kerja dalam penelitian ini termasuk kata gori pada tingkat yang sangat baik, hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dipersepsikan oleh responden di dilingkungan Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir mempunyai nilai yang sangat baik, persepsi ini didukung oleh

keadilan, sanksi kehadiran, ketepatan waktu, hukum, ketegasan, perilaku, ketepatan waktu.

4.1.4. Kinerja

Kinerja pegawai diukur secara Kuantitatif berdasarkan hasil responden yang ada pada Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir, yang mempunyai 5 indikator, untuk mengetahui lebih jelas lagi hasil dari analisis deskriptif variabel kinerja pegawai tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Analisis deskriptif variabel kinerja pegawai

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
Y 1	72	4	5	4.57	.499	Sangat Baik
Y 2	72	3	5	4.37	.592	Sangat Baik
Y 3	72	3	5	4.60	.522	Sangat Baik
Y 4	72	3	5	4.33	.605	Sangat Baik
Y 5	72	4	5	4.60	.494	Sangat Baik
Kinerja Pegawai	72	17	25	22.47	1.971	
Rata2_Y	72	3.40	5.00	4.4944	0,39429	Sangat Baik
Valid N (listwise)	72					

Sumber: Data olahan

Berdasarkan Tabel 4 deskriptif variabel Kinerja pegawai tersebut diatas yang mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,4944 dengan standar deviasi 3,9429, artinya kinerja pegawai dalam penelitian ini termasuk katagori pada tingkat yang sangat baik, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipersepsikan oleh para responden yang ada dilingkungan Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir mempunyai nilai yang sangat baik, persepsi sangat baik ini didukung oleh kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, ketertiban dan tanggung jawab.

4.2. Uji validitas

4.2.1. Uji validitas motivasi kerja

Berdasarkan dari hasil pengujian Validitas indikator variabel motivasi kerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir, mempunyai populasi $N=72$ responden, dengan $df.N-2$ maka menjadi 70 populasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Hasil uji validitas indikator variabel motivasi kerja

Indikator Variabel	r hitung	r tabel	Kesimpulan	Keterangan r hitung
X1.1	0.782	0,232	Valid	Terendah
X1.2	0.839		Valid	
X1.3	0.837		Valid	
X1.4	0.770		Valid	
X1.5	0.843		Valid	
X1.6	0.856		Valid	Tertinggi

Sumber: Data olahan

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji validitas indikator variabel motivasi kerja X1 tersebut diatas diperoleh r hitung terendah 0,770 dan r hitung tertinggi 0,856 dan jika dibandingkan dengan r tabel 0,232 dengan demikian r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel motivasi kerja X1 dinyatakan Valid.

4.2.2. Uji validitas budaya kerja

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas indikator variabel Budaya kerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Hasil uji validitas indikator variabel budaya kerja

Indikator Variabel	r hitung	r tabel	Kesimpulan	Keterangan r hitung
X2.1	0.810	0,232	Valid	Tertinggi
X2.2	0.850		Valid	
X2.3	0.806		Valid	
X2.4	0.792		Valid	
X2.5	0.814		Valid	
X2.6	0.782		Valid	Terendah
X2.7	0.763		Valid	
X2.8	0.793		Valid	
X2.9	0.726		Valid	

Sumber: Data olahan

Berdasarkan pada Tabel 6 hasil uji validitas indikator variabel budaya kerja X2 tersebut diatas diperoleh r hitung terendah 0,726 dan r hitung tertinggi 0,850 dan jika dibandingkan dengan nilai r tabel 0,232 dengan demikian r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel budaya kerja X2 dinyatakan Valid.

4.2.3. Uji validitas disiplin kerja

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas indikator variabel disiplin kerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7. Hasil uji validitas indikator variabel disiplin kerja

Indikator Variabel	r hitung	r tabel	Kesimpulan	Keterangan r hitung
X3.1	0.804	0,232	Valid	Tertinggi
X3.2	0.823		Valid	
X3.3	0.865		Valid	
X3.4	0.792		Valid	Terendah
X3.5	0.726		Valid	
X3.6	0.818		Valid	
X3.7	0.780		Valid	

Sumber: Data olahan

Berdasarkan tabel 7 hasil uji validitas indikator variabel disiplin kerja X3 tersebut diatas diperoleh r hitung terendah 0,726 dan r hitung tertinggi 0,865 dan jika di bandingkan dengan r tabel 0,232 dengan demikian r hitung > r tabel maka dapat disimpul kan bahwa seluruh indikator variabel disiplin kerja X3 dinyatakan valid.

4.2.4. Uji validitas kinerja pegawai

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas indikator variabel Kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8. Hasil uji validitas indikator variabel kinerja pegawai

Indikator Variabel	r hitung	r tabel	Kesimpulan	Keterangan r hitung
Y1.1	0.726	0,232	Valid	Tertinggi
Y1.2	0.739		Valid	
Y1.3	0.763		Valid	
Y1.4	0.740		Valid	Terendah
Y1.5	0.661		Valid	

Sumber: Data olahan

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji validitas indikator variabel kinerja pegawai Y, tersebut diatas diperoleh r hitung terendah 0,661 dan r hitung tertinggi 0,763 dan jika dibandingkan dengan r tabel 0,232 dengan demikian r hitung > r tabel maka dapat di simpulkan bahwa seluruh indikator variabel kinerja pegawai.Y dinyatakan Valid.

4.3. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang dilakukan terhadap seberapa besar pada tingkat kepercayaan

hasil yang diperoleh dari suatu pengukuran yang memiliki nilai reliabilitas yang tinggi, sejatinya nilai reliabilitas yang tinggi mampu memberikan hasil ukur yang telah tercapai (reliabel).

Dengan demikian untuk mengukur tingkat reliabel dengan menggunakan suatu pengujian yang dinamakan dengan Statistik Cronbach Alpha (SCA) dimana Cronbach alpha menggunakan indeks numerik yang disebut dengan Koefisien yang mempunyai tingkat Signifikan 0,05.

Dalam hal ini instrumen yang digunakan terhadap suatu variabel dikatakan handal/reliabel jika memiliki nilai Koefisien alpha > 0,6 dengan asumsi jika:

- 1) Alpha (α) > 0,6 = maka seluruh butir pertanyaan Reliabel, artinya instrumen ini layak dan dapat digunakan.
- 2) Alpha (α) < 0,6 = maka seluruh butir pertanyaan tidak reliabel, artinya instrumen ini tidak layak dan tidak dapat digunakan

4.3.1. Uji reliabilitas variabel motivasi kerja (X1)

Hasil uji reliabilitas terhadap indikator variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil uji reliabilitas indikator variabel motivasi kerja

Indikator Variabel	Alpha Cronbach hitung	Alpha Cronbach tabel	Kesimpulan	Keterangan Alpha Cronbach
X1.1	0.891	0,7	Reliabel	Terendah
X1.2	0.880		Reliabel	
X1.3	0.882		Reliabel	
X1.4	0.896		Reliabel	Tertinggi
X1.5	0.880		Reliabel	
X1.6	0.877		Reliabel	
X1	0.902		Reliabel	

Sumber: Data olahan

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji reliabilitas indikator variabel motivasi kerja tersebut diatas diperoleh nilai *Cronbach alpha* hitung terendah 0,880 *Cronbach alpha* hitung tertinggi 0,896 dan variabel motivasi kerja (X1) *Cronbach alpha* hitung 0,902 jika dibanding dengan *Cronbach alpha* tabel sebesar 0,7. Dengan demikian seluruh nilai *Cronbach alpha* hitung indikator variabel pada motivasi kerja > dari 0,6 dinyatakan baik dapat disimpulkan seluruh indikator variabel motivasi kerja adalah Reliabel.

4.3.2. Uji Reliabilitas variabel budaya kerja (X2)

Hasil uji reliabilitas terhadap indikator variabel budaya kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 10. Hasil uji reliabilitas indikator variabel budaya kerja

Indikator Variabel	Alpha Cronbach hitung	Alpha Cronbach tabel	Kesimpulan	Keterangan Alpha Cronbach
X2.1	0.914	0,7	Reliable	Terendah
X2.2	0.911		Reliable	
X2.3	0.915		Reliable	
X2.4	0.916		Reliable	
X2.5	0.914		Reliable	
X2.6	0.917		Reliable	Tertinggi
X2.7	0.918		Reliable	
X2.8	0.916		Reliable	
X2.9	0.924		Reliable	
X2	0.925		Reliable	

Sumber: Data olahan

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji reliabilitas indikator variabel budaya kerja X2 tersebut diatas diperoleh nilai *Cronbach alpha* hitung terendah 0,911 *Cronbach alpha* hitung tertinggi sebesar 0,924 dan variabel budaya kerja (X2) *Cronbach alpha* hitung 0,925 jika dibanding dengan *Cronbach alpha* tabel sebesar 0,7.

Dengan demikian seluruh nilai *Cronbach alpha* hitung indikator variabel budaya kerja > dari 0,6, dinyatakan baik dapat disimpulkan seluruh indikator variabel budaya kerja adalah Reliabel.

4.3.3. Uji reliabilitas variabel disiplin kerja (X3)

Hasil uji reliabilitas terhadap indikator variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 11. Hasil uji reliabilitas indikator variabel disiplin kerja

Indikator Variabel	Alpha Cronbach hitung	Alpha Cronbach tabel	Kesimpulan	Keterangan Alpha Cronbach
X3.1	0.888	0,7	Reliable	Terendah
X3.2	0.885		Reliable	
X3.3	0.880		Reliable	
X3.4	0.890		Reliable	Tertinggi
X3.5	0.902		Reliable	
X3.6	0.888		Reliable	
X3.7	0.892	0,6	Reliable	Tertinggi
X3	0.904		Reliable	

Sumber: Data olahan

Berdasarkan Tabel 11 hasil uji reliabilitas terhadap indikator variabel disiplin kerja (X3) tersebut diatas diperoleh nilai *Cronbach alpha* hitung terendah 0,880 *Cronbach alpha* hitung tertinggi sebesar 0,890 dan variabel disiplin kerja (X3) *Cronbach alpha* hitung sebesar 0,904 jika dibanding dengan *Cronbach alpha* tabel sebesar 0,6. Dengan demikian seluruh nilai *Cronbach alpha* hitung indikator variabel disiplin kerja > dari 0,6 dinyatakan baik dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel disiplin kerja adalah Reliabel

4.3.4. Uji reliabilitas variabel kinerja pegawai (Y)

Hasil uji reliabilitas terhadap indikator variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Hasil uji reliabilitas indikator variabel kinerja pegawai

Indikator Variabel	Alpha Cronbach hitung	Alpha Cronbach tabel	Kesimpulan	Keterangan Alpha Cronbach
Y1.1	0.727		Reliable	
Y1.2	0.733		Reliable	
Y1.3	0.711	0,7	Reliable	Terendah
Y1.4	0.736		Reliable	
Y1.5	0.753		Reliable	Tertinggi
Y	0.774		Reliable	

Sumber: Data olahan

Berdasarkan Tabel 12 hasil uji reliabilitas terhadap indikator variabel kinerja pegawai diperoleh nilai *Cronbach alpha* hitung terendah 0,711 *Cronbach alpha* hitung tertinggi sebesar 0,753 dan variabel kinerja pegawai (Y) *Cronbach alpha* hitung sebesar 0,774 jika dibanding dengan *Cronbach alpha* tabel sebesar 0,6 Dengan demikian seluruh nilai *Cronbach alpha* hitung indikator variabel kinerja pegawai > dari 0,6 dinyatakan baik, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel kinerja pegawai adalah Reliabel.

4.4. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis regresi linear berganda bertujuan membuktikan baik secara parsial terhadap variabel dependen dengan menggunakan alat olah data SPSS versi 20 IBM sebagai pengolahan data, oleh sebab itu dengan melalui program ini semua variabel yang berhubungan langsung dalam penelitian ini di uji melalui 5 tahap uji sebagai berikut.

4.4.1. Hasil uji regresi linear ganda

Di dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear ganda bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai seberapa besar pengaruh variabel bebas independen secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan pada Tabel 13 hasil uji (t) tersebut diketahui persamaan regresi yang dihasilkan dari olah analisis *unstandardized coefficients* tersebut akan dipaparkan berikut ini dengan asumsi:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 5,770 + 0,074X_1 + 0,137X_2 + 0,314X_3 + 0,648e$$

$$e = \sqrt{1 - R^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0,580}$$

$$= \sqrt{0,42}$$

$$e = 0,648$$

Dengan demikian dari persamaan regresi linear tersebut diatas diketahui bahwa nilai pada :

- 1) β_0 = koefisien regresi mempunyai nilai konstanta sebesar 5,770 jika variabel bebas dianggap konstan, nilai 5,770 merupakan nilai minimal kinerja pegawai maka diasumsikan kinerja pegawai akan turun sebesar 5,770 sebelum atau tanpa ada nya Motivasi kerja, Budaya Kerja dan Disiplin kerja.
- 2) β_1 = Koefisien regresi variabel motivasi kerja, X_1 menunjukkan nilai unstan darized koefisien sebesar 0,074 dengan tingkat signiifikan sebesar 0,039 > 0,5 atau kesalahan hasil penelitian hipotesis sebesar 3,9% artinya setiap adanya peningkatan Variabel motivasi kerja, maka akan meningkatkan/ berubah terhadap kinerja pegawai sebesar 7,4 %
- 3) β_2 = koefisien regresi Variabel budaya kerja, X_2 menunjukkan nilai unstandarized koefisien sebesar 0,137, dengan tingkat signifikan sebesar 0,06 > 0,05 atau ada nya kesalahan hasil penelitian hipotesis sebesar 6%, artinya setiap adanya peningkatan variabel budaya kerja, maka akan meningkatkan/ berubah terhadap kinerja pegawai sebesar 13,7%
- 4) β_3 = koefisien regresi Variabel disiplin kerja, X_3 menunjukkan nilai unstandarized koefisien sebesar 0,314, dengan tingkat signifikan 0,000 = 0,05 atau kesalahan hasil penelitian hipotesis sebesar 0 %, artinya setaip adanya peningkatan pada variabel disiplin kerja maka akan meningkatkan/berubah terhadap kinerja pegawai sebesar 31,4%
- 5) Pengaruh Secara Simultan, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel bebas secara serempak (Simultan) yaitu motivasi kerja, budaya kerja dan disiplin kerja sebesar 0,562 sama dengan 56,2%, sedangkan 0,438 atau 43,8% lagi kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini.
- 6) Error artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 0,648 atau sekitar 64,8%, adapun variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini secara global mempengaruhi kinerja pegawai seperti variabel kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

4.4.2. Uji hipotesis secara parsial (uji t)

Uji t secara parsial digunakan untuk menguji signifikan variabel motivasi kerja, X_1 , budaya kerja X_2 dan disiplin kerja X_3 terhadap kinerja pegawai, Y (uji t) disini digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan cara membandingkan thitung dan ttabel atau pvalue > α , sehingga bisa ditentukan hipotesis yang telah dibuat dengan asumsi jika

- 1) H_0 : t hitung > t tabel atau p value < α , maka dikatakan terdapatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) H_a : t hitung < t tabel atau p value < α , maka dikatakan tidak ada terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berdasarkan pembahasan pada Uji t hasilnya dapat dilihat pada tabel 13 berikut ini.

Tabel 13. Hasil uji secara parsial (uji t)

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations				
	B	Std Error	Beta	T tabel	T hitung	Sig	Zero Order	Partial	Part
constant	5,770	1,846			3,125	0,003			
Motivasi kerja, X1	0,074	0,035	0,182	1,993	2,104	0,039	0,035	0,247	0,165
Budaya Kerja, X2	0,137	0,048	0,298	1,993	2,849	0,006	0,649	0,327	0,224
Disiplin Kerja, X3	0,314	0,062	0,556	1,993	5,084	0,000	0,685	0,525	0,399
Dependent variabel : Kinerja Pegawai									
R	0,762		F hitung		31,330	Sig			0,000
	0,580		F tabel		2,74	DW hitung			1,826
R² Adjusted	0,562		N=72			Dw tabel			1,705

Sumber: Data olahan

4.5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 13 hasil hipotesis pada uji t tersebut diatas yang menerangkan bahwa Motivasi kerja X1 ,diperoleh t hitung sebesar 2,104 lebih besar dari t tabel yaitu 1,993 dan nilai probabilitas 0,0039 lebih kecil dari 0,05 .

Artinya bahwa variabel motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,074 atau sebesar 7,4%, dan adanya pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir.

Maksudnya adalah Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Kantor Sekretaris Daerah Kaupaten Rokan Hilir, dengan Pimpinan yang Baru Bapak Surya Affan MSi, termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik lagi guna menghasilkan Kinerja pribadi yang lebih baik atau dengan kata lain memberikan output yang lebih baik untuk menunjang capaian Visi, Misi Kabupaten Rokan Hilir. Salah satu penyebab nya adalah ASN merasa punya peran dan dihargai hasil kerjanya, anomaly dengan kepemimpinan 10 tahun terakhir dimana di pimpin secara otokrasi dimana Bupati memerakan peran sentral seorang diri.

Dengan demikian Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat (Setda) Kabupaten Rokan Hilir, maka Ho dapat diterima terbukti signifikan.

4.6. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 13 hasil uji hipotesis tersebut diatas menerang kan bahwa Budaya kerja X2 diperoleh t hitung sebesar 2,849 lebih besar dari t tabel yaitu 1,993 dan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari (<) 0,05 . Artinya bahwa variabel budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,137 atau sebesar 13,7%, dan adanya pengaruh positif signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat (Setda) Kabupaten Rokan Hilir.

Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Kantor Sekretaris Daerah Kaupaten Rokan Hilir, dengan

Pimpinan yang Baru Bapak Surya Affan MSi, termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik lagi guna menghasilkan Kinerja pribadi yang lebih baik atau dengan kata lain memberikan output yang lebih baik untuk menunjang capaian Visi, Misi Kabupaten Rokan Hilir. Salah satu penyebab nya adalah ASN merasa punya peran dan dihargai hasil kerjanya, anomaly dengan kepemimpinan 10 tahun terakhir dimana di pimpin secara otokrasi dimana Bupati memerakan peran sentral seorang diri.

Sejatinya didalam peningkatan budaya kerja perlu diberikan motivasi sehingga dapat menunjuk kan perilaku, kemampuan dan komitmen, pegawai sesuai dengan apa yang di harapkan sebagai contoh pegawai memiliki komitmen terhadap visi dan misi intansi/organisasi, memegang teguh amanah, dan komitmen dalam melaksana kan tugas sehari-hari, dapat menghindari terjadinya kemangkiran, serta datang terlambat, dan pulang lebih cepat. Oleh karena itu pengaruh budaya kerja terhadap kinerja, dapat dilihat dari pendekatan perilaku, yaitu dengan melakukan pengukuran budaya kerja, umpan balik serta kemampuan presentasi, cepat merespon terhadap komplain masyarakat.

Dengan demikian Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir maka Ho dapat diterima terbukti signifikan.

4.7. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 13 hasil uji hipotesis tersebut diatas menerang kan bahwa Disiplin kerja X3 diperoleh t hitung sebesar 5,084 lebih besar dari t tabel yaitu 1,993 dan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 .

Artinya bahwa variabel disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,314 atau sebesar 31,4%, dan adanya pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat (Setda) Kabupaten Rokan Hilir.

Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hilir telah mulai memiliki

disiplin kerja yang tinggi diharapkan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat guna meningkatkan hasil kinerja yang baik, hal ini bisa terlaksana karena Pimpinan atau Sekda Bapak Surya Affan MSi dapat memberikan unsur umpan balik bagi ASN berupa apabila pekerjaan yang dilakukan dengan hasil data diterima secara teoritis kinerja maka ASN itu akan menerima penghargaan atau reward, dan apabila bermalas malas akan di beri peringatan.

Dengan demikian timbul dan tumbuh berkembangnya disiplin kerja dalam diri pegawai karena adanya kesadaran, mempunyai komunikasi yang sehat serta kepemimpinan yang bijaksana /fleksibel. saling menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, sanggup dalam menjalankan tugas yang diberikan tidak menghindar apabila menerima sanksi karena melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir maka H_0 dapat diterima terbukti signifikan.

4.8. Uji hipotesis secara simultan (uji f)

Didalam penelitian ini uji.F/Anova, dilakukan untuk mengetahui tingkat Sign pengaruh variabel independen secara bersama-sama (Simultan), adapun model yang digunakan dalam uji F yakni dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel, hal ini bertujuan untuk menentukan nilai kritis ($\alpha=0,05$) yang telah ditentukan dengan asumsi pengambilan keputusan jika:

- 1) $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $P_{value} > \alpha$, maka disebut H_0 diterima, dan H_a ditolak tidak Signifikan), artinya variabel independen Secara Simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Dependen.
- 2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $P_{value} < \alpha$, maka disebut signifikan karena H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel Independen Secara Simultan berpengaruh Signifikan terhadap variabel Dependen.

Sehubungan dengan hasil uji F/Anova, yang dibahas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 14. Hasil uji secara simultan (uji f)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	160.109	3	53.370	31.330	.000
Residual	115.835	68	71	1.703	
Total	275.944				

Sumber: Data olahan

Berdasarkan Tabel 14 hasil analisis regresi tersebut diatas diketahui bahwa secara bersama-sama Variabel Independen. X berpengaruh Signifikan terhadap variabel dependen.Y

Diketahui pada Tabel 14 nilai F hitung yakni sebesar 31,330 lebih besar dari F tabel (df:3:68) sebesar 2,74 dan besarnya nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir, hal ini mengindikasikan semakin baik motivasi kerja, budaya kerja dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir.

Analisis terhadap motivasi kerja, budaya kerja dan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara Kabupaten Rokan Hilir yang bekerja di Sekretariat Daerah, menjadi barometer yang sangat penting, karena mempunyai nilai yang sangat strategis dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain itu motivasi kerja dapat merupakan suatu kegiatan mengevaluasi untuk menilai, serta melihat suatu keberhasilan dan kegagalan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi yang di bebaskan kepadanya, demikian juga di instansi pemerintahan pada Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir.

Sehubungan dengan motivasi kerja mempunyai tujuan untuk meningkat kan hasil kerja yang akan dicapai pegawai, motivasi ini dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang datang dari dalam diri pribadi seseorang yang mendorong adanya suatu keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Analisis terhadap motivasi kerja, budaya kerja dan disiplin kerja menjadi barometer yang sangat penting, karena mempunyai nilai yang sangat strategis dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain itu motivasi kerja dapat merupakan suatu kegiatan mengevaluasi untuk menilai, serta melihat suatu keberhasilan dan kegagalan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi yang di bebaskan kepadanya, demikian juga di instansi pemerintahan pada Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir.

Sehubungan dengan motivasi kerja mempunyai tujuan untuk meningkat kan hasil kerja yang akan dicapai pegawai, motivasi ini dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang datang dari dalam diri pribadi seseorang yang mendorong adanya suatu keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi kerja yang ada pada Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir berjalan dengan baik, keadaan dimana ASN menunjukkan grafik kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi akhirnya mendorong dan menjadi keadaan tersebut sebagai Budaya Kerja yang positif.

4.9. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan R^2 dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X), terhadap variabel terikat(Y) dengan syarat:

- 1) Hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan, dan jika hasil dalam
- 2) Uji F tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi (*R-Square*) tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X, terhadap variabel Y, sehubungan dengan hasil uji koefisien determinasi, maka nilai Uji R^2 ditentukan oleh *Adjusted R Square* dapat dilihat pada tabel 4.22 berikut ini:

Tabel 15. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762	.580	.562	1.305	1.826

Sumber: Data olahan

Berdasarkan Tabel 15 pada tabel summary tersebut diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (*R-Square*) adalah sebesar ,580 atau 0.580 merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi (*R*) yaitu $0,762 \times 0,762 = 0,580$.

Disimpulkan besarnya angka koefisien determinasi *R-Square* $0,580 = 58\%$, dimana angka 58% nilai Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, sisanya $100\% - 58\% = 42\%$ dipengaruhi variabel lain diluar model Regresi, dengan demikian besarnya pengaruh lain ini disebut dengan error (*E*)

Sedangkan untuk *Adjusted R-Square* berjumlah sebesar ,562 atau $0,562 = 56,2\%$ dinyatakan bahwa kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir dapat dipengaruhi oleh Motivasi kerja, Budaya kerja, dan Disiplin kerja.

Sedangkan sisanya sebesar 0,438 atau 43,8% lagi bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pada variabel kepemimpinan, budaya organisasi, stress kerja dan sebagainya.

5. Kesimpulan

Referensi

- Anthony, R.N., dan Gavindarajan, Vijay, 2007, *Management Control System*, McGraw-Hill, Inc.
- Arikunto, S., 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta.
- Sancoko, Bambang, 2010, Pengaruh Remunerasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Jan-Apr, halm 43-51, Vol. 17 No.1
- Dalmy, Darlisman, 2009, Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi Terhadap Kinerja Auditor dan Reward Sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Provinsi Jambi, *Tesis*. Program Pascasarjana, Universitas Sumatera Utara.
- Donald Ary, Lucy Cheser Jacobs, Chris Sorensen. 2010, *Introduction to Research in Education*. USA. Wadsworth 10 Davis Drive Belmont, CA 94002-3098
- Flippo, Edwin, B., 1984, *Personnel Management*, Sixth Edition, McGraw-Hill, Inc.
- Ghozali, I., 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenberg, J., & Baron, R.A., 2008. *Behavior in Organizational*. ninth edition, New Jersey, Pearson Prentice Hall.

Hasil uji regresi yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya merupakan temuan yang menunjukkan pengaruh faktor-faktor independen terhadap dependen secara simultan dan parsial.

Berdasarkan temuan tersebut disimpulkan:

- 1) Variabel motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir.
- 2) Variabel budaya kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir.
- 3) Variabel disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir.
- 4) Variabel motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir.

6. Saran

Dari hasil yang diperoleh dari penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Rokan Hilir, maka disarankan sebagai berikut :

- 1) Kepada para pengambil kebijaksanaan dan keputusan terutama kepada bagian kepala masing-masing divisi Satker diharapkan dapat melakukan:
 - a. Pemberian berbagai macam latihan khusus pada kegiatan kerja yang berhubungan dengan pembinaan dan peningkatan motivasi kerja.
 - b. Menambah pengetahuan pegawai dengan cara mengadakan pelatihan dan pengembangan karier untuk pegawai.
 - c. Perlunya memberikan tanda jasa berupa penghargaan kepada pegawai yang mempunyai prestasi kerja baik, dan perlu diberikan sanksi terhadap pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja.
- 2) Bagi peneliti lanjutan dengan variabel yang sama hendaknya lebih banyak lagi dalam mengembangkan indikator khusus mengenai kinerja pegawai.

- Istianto, Bambang, 2009. *Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan Publik*, Gramedia, Jakarta.
- Madona, Rheny, 2007, Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sari Husada, Skripsi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Mangunsong, Kurniawan, Indra, 2012, Pengaruh Remunerasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Lalu Lintas Polda Riau, *Tesis*, Program Pascasarjana, Universitas Riau, Pekanbaru
- Mohamad, A.A., Lo, M., & La, M.K., 2009, *Human Resource Practices and Organization Performance*, Journal of Academic Research in Economics, Vol. 1 No.2
- Narmodo, H., Wajdi, M.F., 2010, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*, Jurnal Daya Saing, hlm. 1-6.
- Tarigan, A.F., 2011, Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik, *Tesis*, Universitas Diponegoro, Semarang
- Shahzad, K., Bashir, S., & Ramay, M. I., 2008, *Impact of HR Practices on Perceived Performance of University Teachers in Pakistan*, International Review of Business Research Papers, Vol.4 No.2.
- Tika, Moh. Pabundu, 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Tunti, D. E., 2008, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Pemda, *Tesis*, Sekolah Pascasarjana, Prodi Akuntansi Bidang Ilmu Sosial, UGM, Yogyakarta.
- Wibowo, 2009, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, Rajawali Press, Jakarta.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Kepemimpinan Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.
- Yuki, G., 2009, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi kelima, PT Indeks, Jakarta.
- Yuliono, E., 2010, Pengaruh Faktor-faktor Program Reformasi Birokrasi Terhadap Kinerja Auditor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, *Tesis*, Tidak Dipublikasikan, Program Magister Akuntansi, UGM, Yogyakarta
- <http://kawoel.com/news/daftar-tabel-remunerasi-polri-dan-pegawai-negeri/> diunduh 21 September 2012
- <http://eprints.undip.ac.id/29361/1/jurnal.pdf/> diunduh 07 September 2012